

À RETENIR

LA LOI #PACTE* ET L'ÉPARGNE RETRAITE

La loi #PACTE a amené de nombreuses évolutions dans le paysage de l'épargne retraite tout en répondant à 2 objectifs majeurs :

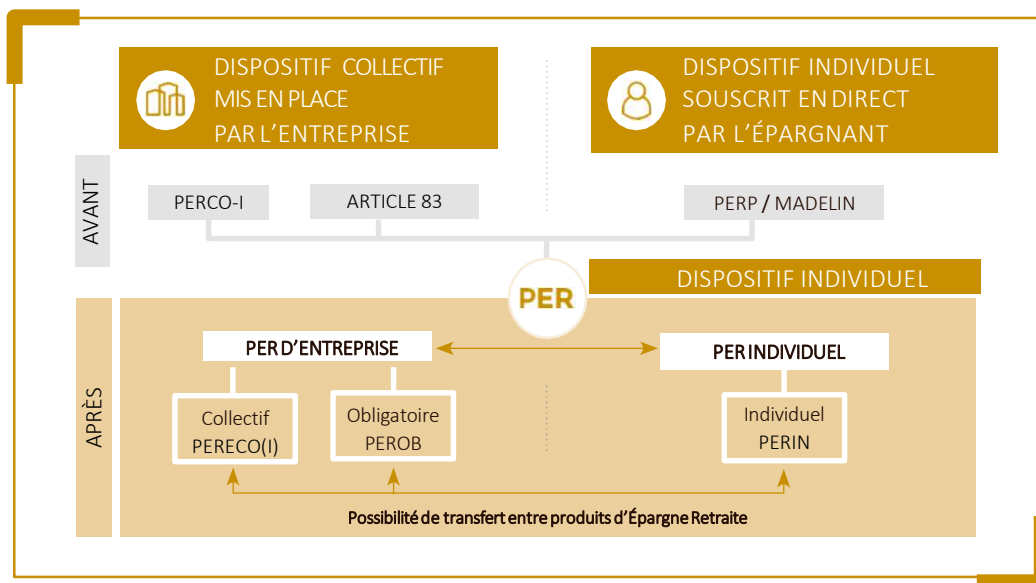
- *d'avantage associer les salariés aux résultats de leur entreprise,*
- *faciliter les transferts entre les différents produits d'épargne retraite existants en harmonisant leurs contours distinctifs autour d'un dispositif commun, le PER**.*

LE PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE – PER

Le PER** est un dispositif universel qui se décline en version collective et individuelle.

Il regroupe l'ensemble des produits d'épargne retraite existants et unifie leurs caractéristiques de fonctionnement mais aussi fiscales.

Il permet – et c'est là que réside le principe premier de la réforme de l'épargne retraite – une portabilité entre les différents dispositifs grâce à une homogénéisation du cadre réglementaire de chacun des produits d'épargne retraite.



LES 4 GRANDES CARACTÉRISTIQUES COMMUNES

- ① Déduire de l'assiette de l'impôt sur le revenu les versements personnels ;
- ② Choisir librement le mode de sortie en rente viagère ou en capital (sauf exceptions) ;
- ③ Bénéficier plus largement de la gestion pilotée des placements dédiés à la retraite, une solution clé en main simple à comprendre et facile à utiliser pour les salariés ;
- ④ Assurer aux salariés de disposer d'un produit d'épargne retraite tout au long de leur parcours professionnel, même en cas de changement d'employeur, de métier et en période de chômage.

LES ANCIENNES OFFRES D'ÉPARGNE RETRAITE

- **En collectif** : les PERCO(I) et Article 83 ne sont plus commercialisés depuis le 1^{er} octobre 2020. Les dispositifs qui étaient déjà en place avant cette date peuvent continuer de recevoir des investissements et de nouveaux bénéficiaires. Les PERCO(I) qui s'inscrivaient dans les modalités de la loi dite « Macron » pouvaient bénéficier du forfait réduit de 16 % jusqu'au 30 septembre 2022. Depuis le 1^{er} octobre 2022, le forfait social au taux de 16 % continue à bénéficier aux PERCO(I) dès lors que le pourcentage de titres PEA/PME en gestion pilotée par défaut sera aligné sur celui des PER.
- **En individuel** : PERP et Madelin ne sont plus commercialisés depuis le 1^{er} octobre 2020. Les dispositifs qui étaient déjà en place avant cette date peuvent continuer de recevoir des investissements.

* Plan d'Actions pour la Croissance et la Transformation des Entreprises

** Plan d'Épargne Retraite

* PEE : Plan d'Épargne Entreprise
* PEI : Plan d'Épargne Interentreprises
* PEG : Plan d'Épargne Groupe



À RETENIR

- *La négociation pour la mise en place d'un PEE n'est désormais plus un préalable nécessaire à la mise en place d'un Plan d'Épargne Retraite*



MISE EN PLACE DU PERECO(I) D'AGRICA ÉPARGNE

LES MODALITÉS DU PERECO

Toute entreprise peut mettre en place un PERECO selon les modalités suivantes :

- ▶ Accord avec les délégués syndicaux,
- ▶ Accord avec le CSE,
- ▶ Ratification par les salariés à la majorité des 2/3 des effectifs,
- ▶ Décision unilatérale.

Rappel : lorsqu'il y a au sein de l'entreprise au moins un délégué syndical ou un CSE, la mise en place du PERECO doit, en premier lieu, être négociée avec ces instances.

Ce n'est qu'en cas d'échec des négociations (matérialisé par un procès-verbal) que la négociation peut s'engager selon les autres modes autorisés.

Puis, le **dépôt du règlement PERECO** s'effectue par voie dématérialisée sur le portail :

<https://accords-depot.travail.gouv.fr/>

LES MODALITÉS DU PERECOI

Un PERECO peut être mis en place sous la forme d'une adhésion à un accord interentreprises PERECOI par :

- ▶ Accord avec les délégués syndicaux,
- ▶ Accord avec le CSE,
- ▶ Ratification par les salariés à la majorité des 2/3 des effectifs,
- ▶ Décision unilatérale.

LES NOUVELLES SOUSCRIPTIONS

- ▶ La négociation pour la mise en place d'un PEE n'est désormais plus un préalable nécessaire à la mise en place d'un Plan d'Épargne Retraite,
- ▶ Néanmoins, si l'entreprise a mis en place un PEE depuis plus de 3 ans, elle est toujours tenue d'ouvrir une négociation pour la mise en place d'un Plan d'Épargne Retraite d'Entreprise (PERECO ou PEROB).

À RETENIR

UNE DÉDUCTIBILITÉ FISCALE PAR DÉFAUT

Les versements personnels sont déductibles de l'assiette de l'impôt sur le revenu⁽¹⁾ et, sauf indication contraire, le sont rendus, par défaut, à chaque nouvel investissement.

TRANSFERT ENTRE PRODUITS D'ÉPARGNE SALARIALE

Le PERECO(I) d'AGRICOLA ÉPARGNE ne peut pas accueillir les avoirs détenus sur un PEE.

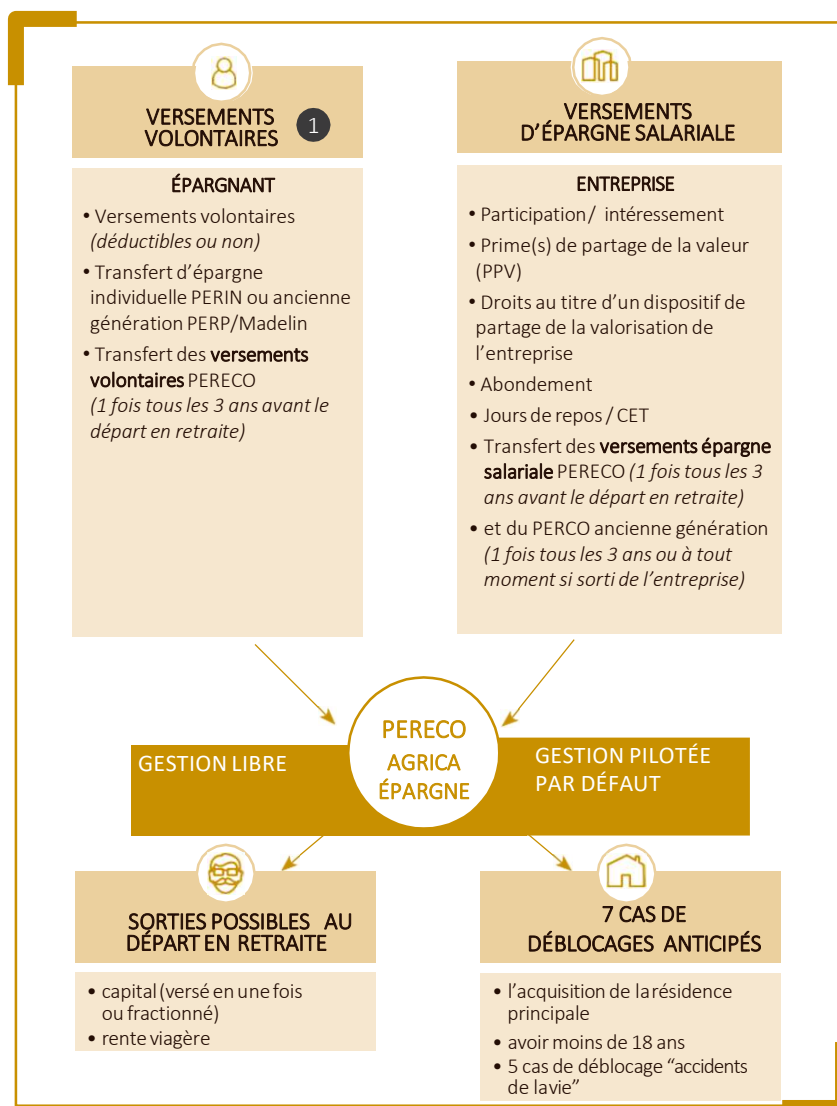
La réforme d'épargne retraite n'autorise plus que les transferts entre dispositifs PER.



ALIMENTATION DU PER D'ENTREPRISE COLLECTIF AGRICOLA ÉPARGNE

Les sommes versées dans le PER d'entreprise collectif d'AGRICOLA ÉPARGNE peuvent provenir :

- ▶ Des versements volontaires de l'épargnant,
- ▶ Des versements d'épargne salariale,



- ¹ Possibilité de **déduire les versements personnels** de ses revenus imposables et de **transférer l'épargne personnelle** détenue dans d'autres dispositifs retraite.

ALIMENTATION DU PERECO(I) PAR TRANSFERT

LES TRANSFERTS entre les PER

Le PERECO(I) Agricola Epargne intègre le principe de transférabilité (↔) entre les différents produits d'épargne retraite (collectif ou individuel), cependant, il est à noter qu'il existe certaines spécificités :

- depuis un PERECO(I) → le transfert n'est possible, avant le départ en retraite, qu'1 fois tous les 3 ans,
- depuis un PEROB → le transfert n'est possible que lorsque le titulaire n'est plus tenu d'adhérer au plan (sorti de l'entreprise ou résiliation du plan),
- depuis un PERIN → le transfert est possible à tout moment.



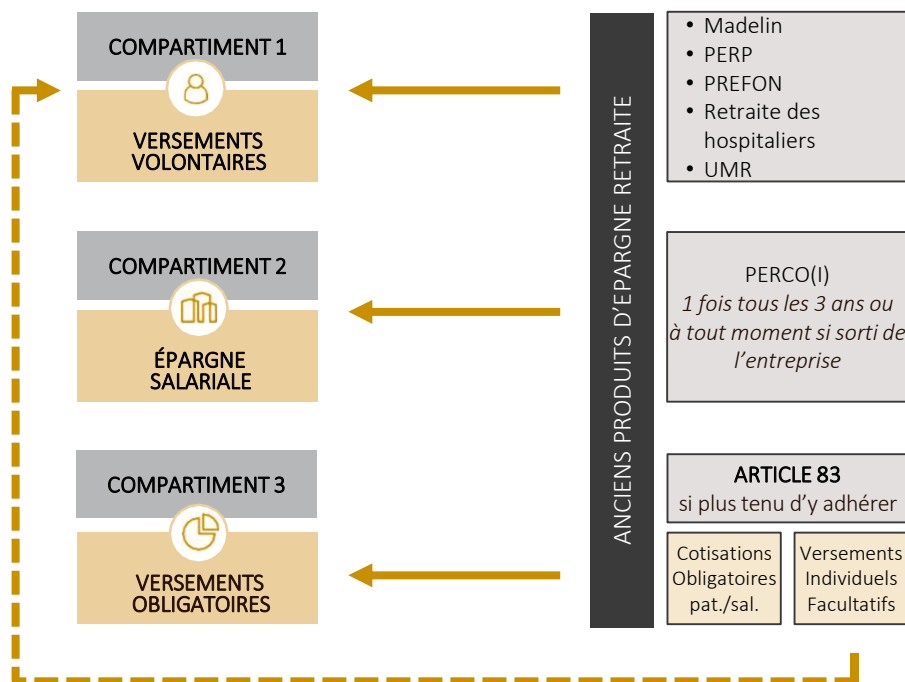
À RETENIR



ZOOM SUR LES AUTRES TYPES D'ALIMENTATION PAR TRANSFERT

ZOOM SUR LES TRANSFERTS DES ANCIENS PRODUITS

L'épargne issue des anciens produits d'épargne est transférable sur le **PERECO(I) d'AGRICOLA EPARGNE** ; les sommes transférées sont fléchées vers le compartiment d'accueil correspondant au « type » de versement d'origine :



Le transfert des droits depuis les anciens dispositifs vers le PERECO(I) d'AGRICOLA EPARGNE peut s'envisager :

- **en collectif, pour le PERCO(I)** : l'entreprise doit appliquer les règles de mise en place du PERCO(I) (accord avec les délégués syndicaux, le CSE, les salariés aux 2/3 des effectifs ou de manière unilatérale, ce qui suppose soit l'absence de délégués syndicaux et de CSE soit l'échec de la négociation d'un accord) et informer les salariés sur les implications du transfert → le transfert doit intervenir dans un délai de 6 mois et une information doit être faite aux titulaires,
- **en individuel** : le transfert des droits du PERCO(I) est limité, avant le départ de l'entreprise, à 1 fois tous les 3 ans et concernant l'Article 83, le transfert n'est possible que si le salarié n'est plus tenu d'y adhérer.

À noter : en dehors du PERECO(I), les droits d'un régime de retraite supplémentaire « Article 83 » peuvent être transférés collectivement vers un PERCO (notamment par décision unilatérale de l'employeur), à condition que les termes du contrat ne s'y opposent pas.

 À RETENIR

INDISPONIBILITÉ DES AVOIRS / DÉBLOCAGE ANTICIPÉ

Les avoirs sont disponibles à la date de liquidation de sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou à l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale (compris entre 62 et 64 ans selon l'année de naissance).

Possibilité de demander le déblocage de ses avoirs dans les cas légaux de déblocage anticipé :

- ▶ L'invalidité du titulaire, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- ▶ Le décès du conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- ▶ La situation de surendettement du titulaire ;
- ▶ L'expiration des droits à l'assurance chômage ;
- ▶ La cessation d'activité non salariée (liquidation judiciaire) ;
- ▶ L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale ;
- ▶ Lorsqu'à la date de demande de déblocage anticipé, le titulaire du plan est âgé de moins de dix-huit ans.

MODALITÉ DE SORTIE

Une fois les avoirs disponibles, l'épargnant a la possibilité de demander ses droits :

- ▶ Sous la forme d'un capital versé en une ou plusieurs fois ;
- ▶ Sous la forme d'une rente ;
- ▶ Ou de manière combinée (en rente et capital).

Des restrictions s'appliquent pour les droits correspondant à des cotisations obligatoires de l'épargnant et de son employeur.